

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN LOS CENTROS
DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA ESTATALES DE LA
JURISDICCIÓN DE LA UGEL N° 04, 2013.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Y RELACIONES INTERNACIONALES**

AUTORES:

Br. AGUILAR PADILLA, FERNANDO YSAÍAS

Br. GUERRERO FERNÁNDEZ, ARTEMIO ELISEO

ASESOR:

Mgtr. VILLA CALDERÓN, DAVID FREDY

LIMA – PERÚ

2014

DEDICATORIA

A mis Padres doña Mercedes y don Artemio, a su tierra de Chongoyape, donde aprendí la alegría y el trabajo.

A mi esposa Yenny Yanet, quien me dio todo el apoyo para lograr mi objetivo complementario de éxito: culminar mi carrera de postgrado.

Dedico el éxito y la satisfacción de esta investigación a Dios quien me regala los dones de la sabiduría y el entendimiento.

A mis padres Benito Aguilar y Rosa Padilla, además a mi familia, quienes siempre han estado conmigo.

A mis grandes amigos, por su gran calidad humana, apoyo incondicional, amor, alegría y ánimo contagioso, que no me dejaron desfallecer hasta lograr culminar de este proyecto.

AGRADECIMIENTO

Nuestros más sincero agradecimientos a la Universidad César Vallejo por habernos dado la oportunidad de seguir desarrollándonos como personas y profesionales de bien.

Al Mg. David Fredy Villa Calderón, que además de transmitir su vocación investigadora, nos orientó y estimuló constante y directamente en todo el aspecto de la tesis durante el taller realizado; además nuestra gratitud por brindarnos plena confianza demostrada en el poco tiempo, así como por la dedicación y la atención que en todo momento nos ha ofrecido.

A todos los directores de los CEBAs, por abrirnos las puertas y a los docentes que contestaron pacientemente y de forma desinteresada los cuestionarios con lo cual hicimos factible este trabajo.

Nuestro reconocimiento a todas las personas que nos ayudaron directa e indirectamente en la realización de nuestra investigación.

Los autores

PRESENTACIÓN

SEÑOR PRESIDENTE;

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO;

Presentamos la tesis intitulada “LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA ESTATALES DE LA JURISDICCIÓN UGEL N° 04, AÑO 2013”, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales.

La presente investigación realizada es de tipo descriptivo – correlacional, donde se busca hallar la relación entre la variable habilidades directivas y la satisfacción laboral. Está estructurada en cuatro capítulos. En el primero se expone el planteamiento del problema. En el capítulo dos se presenta el marco teórico, las concepciones fundamentales con respecto a las variables en estudio. En el tercer capítulo se muestra se ha desarrollado la metodología de la investigación. El cuarto capítulo está dedicado a la presentación y análisis de resultados. Finalizando con las conclusiones, recomendaciones a las que se llegó luego del análisis de las variables del estudio, finalizando con referencias bibliográficas y anexos.

Esperamos, pues, que nuestro trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

Índice General

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	vii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	2
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problema Secundarios	3
1.3. Justificación del Estudio	4
1.3.1. Justificación Social	4
1.3.2. Justificación Económica	4
1.3.3. Justificación Teórica	5
1.4. Limitaciones	6
1.5. Antecedentes	7
1.6. Objetivos	10
1.6.1. Objetivo General	10
1.6.2. Objetivos Específicos	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	12
2.1. Enfoque Teórico	22
2.1.2. Fundamentos Filosófico de Peter F. Drucker	13
2.1.2 Teoría de los Estilos Modernos de Dirección	16
2.1.3 Teoría de Lifo	17

2.2. Bases Teóricas sobre habilidades Directivas	20
2.2.1. Definición de habilidad	20
2.2.2. Definición de dirección	20
2.2.3 Definición de habilidades directivas	21
2.2.4 Gestión directiva	22
2.3. Bases teóricas dela Satisfacción Laboral	27
2.3.1. Teoría Relacionadas a la satisfacción Laboral	27
2.3.2. Definición de satisfacción	28
2.3.3 Definición de satisfacción laboral	37
2.3.4 Definición de relación laboral	30
2.3.5 Factores que determinan la satisfacción laboral	32
2.3.6 Efectos de la satisfacción en el trabajo sobre desempeño del trabajador	33
2.3.7 Factores que determinan la satisfacción laboral	37
2.4 Definición de términos básicos	39
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	 42
3.1. Hipótesis	42
3.1.1. Hipótesis General	42
3.1.2. Hipótesis Específicas	42
3.2. Variables	42
3.2.1. Definición conceptual	42
3.2.2. Definición Operacional	43
3.2.3 Operacionalización de variables	44
3.3. Metodología	45
3.3.1. Tipo de Investigación	45
3.3.2. Diseño de Investigación	45
3.4 Población, muestra y muestreo	48
3.5. Método de investigación	50
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	50
3.6.1. Validez y confiabilidad del instrumento	52
3.7. Método de Análisis de Datos	53

CAPÍTULO IV. RESULTADOS	54
4.1. Descripción de los resultados	55
4.2. Discusión	105
CONCLUSIONES	109
SUGERENCIAS	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Anexo 3. Instrumento de medición de la variable Compromiso docente y cultura organizacional

Anexo 4. Base de datos

Anexo 5. Ficha de Validación de expertos

Anexo 6. Prueba de confiabilidad

Índice de Tablas

Tabla 01 de operacionalización	38
Tabla 02 de operacionalización	38
Tabla 03 descripción y correlación	39
Tabla 04 de estadística de fiabilidad	43
Tabla 05 de estadística de fiabilidad	43
Tabla 06 de estadística de fiabilidad	44
Tabla 07 de pregunta #01	46
Tabla 08 de pregunta #02	47
Tabla 09 de pregunta #03	48
Tabla 10 de pregunta #04	49
Tabla 11 de pregunta #05	50
Tabla 12 de pregunta #06	51
Tabla 13 de pregunta #07	52
Tabla 14 de pregunta #08	53
Tabla 15 de pregunta #09	54
Tabla 16 de pregunta #10	55
Tabla 17 de pregunta #11	56
Tabla 18 de pregunta #12	57
Tabla 19 de pregunta #13	58
Tabla 20 de pregunta #14	59
Tabla 21 de pregunta #15	60
Tabla 22 de pregunta #16	61
Tabla 23 de pregunta #17	62
Tabla 24 de pregunta #18	63
Tabla 25 de pregunta #19	64
Tabla 26 de pregunta #20	65
Tabla 27 de pregunta #21	66
Tabla 28 de pregunta #22	67
Tabla 29 de pregunta #23	68
Tabla 30 de pregunta #24	69

Tabla 31 de pregunta #25	70
Tabla 32 de pregunta #26	71
Tabla 33 de pregunta #27	72
Tabla 34 de regresión general	73
Tabla 35 de regresión general	74
Tabla 36 de regresión general	75
Tabla 37 de regresión general	75
Tabla 38 de regresión específica	76
Tabla 39 de regresión específica	77
Tabla 40 de regresión específica	78
Tabla 41 de regresión específica	79
Tabla 42 de regresión específica	80
Tabla 43 de regresión específica	80
Tabla 44 de regresión específica	81
Tabla 45 de regresión específica	82

Índice de Figuras

Figura 01 de pregunta #01	46
Figura 02 de pregunta #02	47
Figura 03 de pregunta #03	48
Figura 04 de pregunta #04	49
Figura 05 de pregunta #05	50
Figura 06 de pregunta #06	51
Figura 07 de pregunta #07	52
Figura 08 de pregunta #08	53
Figura 09 de pregunta #09	54
Figura 10 de pregunta #10	55
Figura 11 de pregunta #11	56
Figura 12 de pregunta #12	57
Figura 13 de pregunta #13	58
Figura 14 de pregunta #14	59
Figura 15 de pregunta #15	60
Figura 16 de pregunta #16	61
Figura 17 de pregunta #17	62
Figura 18 de pregunta #18	63
Figura 19 de pregunta #19	64
Figura 20 de pregunta #20	65
Figura 21 de pregunta #21	66
Figura 22 de pregunta #22	67
Figura 23 de pregunta #23	68
Figura 24 de pregunta #24	69
Figura 25 de pregunta #25...	70
Figura 26 de pregunta #26	71
Figura 27 de pregunta #27	72

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo conocer la relación existente entre las Habilidades directivas desarrolladas en la función que desempeñan los directores para mejorar la satisfacción laboral del personal docente en los CEBAs de la UGEL N° 04, en el año 2013. Se fundamenta en los estudios establecidos por grandes estudiosos de la dirección de empresas como Peter Druker, quien manifiesta que nadie debería ser nombrado jamás para una posición directiva si su visión se enfoca sobre las debilidades de las personas, más que sobre sus fortalezas.

La investigación es del tipo descriptiva y correlacional causal, la muestra estudiada fue de 320 personas dedicados a docentes de los CEBAs, para conocer si las Habilidades Directivas desarrolladas en la función que desempeñan los directores se relaciona positivamente con la Satisfacción Laboral del personal docente, para ello se utilizó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple porque la población se encontraba en un solo lugar, y todas las unidades de investigación tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionadas para la aplicación de la encuesta. Se aplicó el cuestionario para la recolección de la información, el cual constó de 12 preguntas cerradas referentes a las habilidades directivas y 12 preguntas con respecto a la satisfacción laboral.

Se concluyó, de acuerdo a los resultados obtenidos que existe relación directa entre las Habilidades Directivas y la Satisfacción de los Docentes, es decir que los directores no realizan una comunicación adecuada de las necesidades que deben ser fortalecidas para una adecuada funcionalidad del colegio; existiendo desmotivación, falta de interés en sus responsabilidades, no cuentan con estrategia de motivación y muestran ineficacia en la solución de conflictos de los docentes.

Palabras Claves: Habilidades Directivas, pensamiento estratégico, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, sociales, comunicación y escucha activa. Cumplimiento de objetivos, confiabilidad, reconocimiento, satisfacción laboral.

Abstract

This research aims to know the relationship between Managerial skills developed in the role of managers to improve job satisfaction of teachers in the CEBAs of the UGEL N ° 04, in 2013. It is based on studies established by great scholars of business management as Peter Drucker, who said that no one should ever be appointed to a managerial position if his vision focuses on people's weaknesses rather than on their strengths.

Research is transactional or descriptive correlational cross, the study sample was 320 people dedicated to teaching the CEBAs, to know if the managerial skills developed in the role of directors is positively related to job satisfaction of teachers, to do the random probability sampling technique was used simply because the population is found in one place, and all research units had the same probability of being selected for the implementation of the survey. Questionnaire to collect information, which consisted of 12 closed questions regarding management skills and 12 questions regarding job satisfaction, was applied.

It was concluded, according to the results that there is a direct relationship between managerial skills and satisfaction of teachers, that the directors did not perform adequate communication needs to be strengthened for proper functionality of the school, that there demotivation, lack of interest in your needs, do not have motivation strategy and ineffectiveness in resolving conflicts to their teachers.

Keywords: Skills, strategic thinking, leadership, motivation, interpersonal relationships, social, communication and active listening. Compliance reliability objectives, recognition, Job satisfaction not enough.

Introducción

En la era del conocimiento, se viene creando una nueva corriente con la indicación de que los profesionales deben manejar habilidades directivas, el mismo que debe ser integral con la satisfacción laboral de los individuos que son integrantes de las organizaciones, es un tema actual que ocupa las principales agendas de los gobiernos de todos los países por el crecimiento e impacto económico y social que se observa en los diferentes sectores y de servicios que prestan el mundo empresarial y estatal.

Con relación a las habilidades directivas de quienes están al frente de instituciones educativas, como es caso de los CEBAs, los directores necesitan tener y mantener habilidades administrativas básicas como son las técnicas, de trato personal y conceptuales debido que deben adaptarse a la realidad de un mundo cambiante, lo que obliga a los profesionales de hoy aplicar nuevas formas de estrategias en gestión y relaciones personales así como el manejo de nuevas herramientas tecnológicas que le permitan mostrar un trabajo eficiente y eficaz en gestión educativa, y sobre todo buscar la manera de estar más cerca al docente, ofreciendo motivación, valor de su trabajo, estableciendo estrecha relación con los equipos de trabajo, con el objetivo de comprometerlos con la institución y así finalmente llegar a cumplir las metas encomendadas.

El objeto de estudio son las instituciones pública dedicada a la educación de jóvenes y adultos que por razones de trabajo no pueden estudiar regularmente, estos son los Centros de Educación Básica Alternativa -CEBA; por las funciones que realiza y los resultados que presenta sus actividades se hacen indispensables la toma de decisiones pertinentes y oportunos por parte de los directores de los diferentes CEBAs de la jurisdicción. Una constante institucional, es la mejora continua de sus procesos, buscando siempre la vanguardia tecnológica y la innovación, su personal directivo y operativo como son los directores y docentes cuenta con una amplia experiencia y reconocimiento en el quehacer de sus actividades educadoras.

La información generada ratifica que actualmente el problema persiste, al obtener resultados de falta de habilidades directivas por falta de los directores y un margen representativo e insatisfactorio por parte de los docentes que trabajan en los CEBAs. Así mismo se ha podido determinar que a menores habilidades directivas de liderazgo, comunicación, motivación, manejo de conflicto e información en equipos de trabajo, mayores condiciones organizacionales; se produce un clima inadecuado e insatisfacción de los docentes. Se ha utilizado el método de investigación descriptiva correlacional con instrumentos para recolectar datos a través de la encuesta utilizando en ambas variables la escala de Likert, así como el procesamiento de datos a través del sistema estadístico SPSS, información procesada, analizada y aceptada la misma que ha sido confrontada con las variables de estudio.

En tal sentido, la investigación se ha desarrollado bajo el esquema de cuatro capítulos: En el primer capítulo, se realiza el planteamiento del problema, se continúa con la formulación, justificación, delimitación, antecedentes y objetivos los cuales se orienta la investigación. En el segundo capítulo, nos enfocamos en el marco teórico; es decir, se presenta la base filosófica, y las definiciones, del clima organizacional y la satisfacción de los docentes, se desarrollan las bases teóricas y por último el marco conceptual. En el tercer capítulo, nos centramos en el marco metodológico a desarrollar; es en este punto donde se plantea la hipótesis de la investigación (hipótesis general y específicas), se estudia las variables dependientes e independientes, así como su operacionalización, la metodología aplicada a la investigación cuantitativa, tipo de estudio y diseño en la que se enmarca la investigación; se identifica la población y muestra de estudio; así como, el método de investigación, la técnica e instrumentos de recolección de datos, y por último el método de análisis de datos aplicado a la investigación. En el cuarto capítulo, nos centramos en los resultados obtenidos, es decir, comprende la descripción, interpretación y discusión del desarrollo analítico de la investigación.

Finalmente se exponen las conclusiones y sugerencias, a lo que se ha llegado de acuerdo a los resultados obtenidos.